



Till Umeå kommunfullmäktige, 2021-05-20

**Interpellation till personalnämndens ordförande Tomas Wennström (S).**

## **Lönekartläggning riggar spelplanen för jämställdhetsarbetet**

Arbetsmarknaden i Sverige är i hög grad könssegregerad och kännetecknas av en utbredd värdediskriminering. Med det menas att kvinno- och mansdominerade yrken värderas och lönesätts olika, trots att de kan vara likvärdiga i komplexitet och krav. Löner uppstår inte i ett vacuum, utan är en produkt av tillgång och efterfrågan på arbetsmarknaden, fackliga förhandlingar och förutfattade meningar om yrkens status. Umeå kommun som arbetsgivare är med och påverkar spelplanen och reglerna för lönesättningen och har det yttersta ansvaret för att belysa och kompensera för de förutfattade meningar som ger upphov till värdediskriminering. Ett viktigt verktyg i det arbetet är att genomföra lönekartläggningar.

Forskning har visat att det finns problem som kan uppstå vid lönekartläggningar. Kvinnodominerade yrken tenderar att "klumpas ihop", viktningen problematiseras inte och det finns inneboende problem i att försöka förhålla sig könsneutralt till arbetsvärdering. Det finns föreställningar om att de värden som män producerar är mer värdefulla. Slutligen är grupperna av kvinnor som är undervärderade stora, vilket gör att det är mycket dyrt att genomföra förändringar. Detta leder till att kartläggningsrapporter i stor utsträckning felaktigt beskriver löneskillnader som sakliga.

I den lönekartläggning som Umeå kommun genomfört finns brister. Umeå kommun har valt att enbart redovisa grundlönen i sin lönekartläggning. Detta trots att DO uttryckligen i sin grundutbildning om hur man genomför lönekartläggning specificerar att "all ersättning för arbetet ska ingå, även förmåner av olika slag". Vid lönekartläggningen är det viktigt att aktivt arbeta med normativa föreställningar och problematiska snedvärderingar av kvinnligt- och manligt kodade arbetsuppgifter. Annars riskerar kartläggningen att bli ett verktyg för att cementera den värdediskriminering som finns på arbetsmarknaden genom att dölja oskäligen skillnader.

### **Fråga/Frågor:**

Hur arbetar Umeå kommun med normativa föreställningar om vilka arbetsuppgifter som är värdefulla vid viktning och poängsättning av analysfaktorer vid lönekartläggning?

Umeå kommuns lönekartläggningar pekar på att löneskillnader mellan kvinnor och män i hög utsträckning är sakliga. Med anledning av ovanstående fakta, ser kommunen skäl att omvärdera den analysen?

Hur väger kommunen in eventuellt ojämnt fördelade förmåner i lönekartläggningens slutsatser?

**Ellen Ström, Vänsterpartiet**